



**ALLEGATO 7 AL MOG 231**  
**TELECONTROL VIGILANZA S.R.L.**  
**“PROCEDURA IN MATERIA DI**  
**WHISTLEBLOWING”**



## Sommario

|                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ALLEGATO 7 AL MOG 231 TELECONTROL VIGILANZA S.R.L. ....                                    | 0  |
| “PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING” .....                                             | 0  |
| IL WHISTLEBLOWING .....                                                                    | 3  |
| DEFINIZIONI .....                                                                          | 3  |
| SENALANTE .....                                                                            | 3  |
| SEGNALAZIONE .....                                                                         | 3  |
| SEGNALATO .....                                                                            | 3  |
| DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE .....                                                      | 3  |
| CANALI DI COMUNICAZIONE .....                                                              | 3  |
| RITORSIONI .....                                                                           | 4  |
| RICOMPENSA .....                                                                           | 4  |
| NORMATIVA VIGENTE.....                                                                     | 4  |
| PANORAMA INTERNAZIONALE .....                                                              | 4  |
| IN ITALIA .....                                                                            | 4  |
| AMBITO DI APPLICAZIONE .....                                                               | 5  |
| PRINCIPI CHIAVE .....                                                                      | 5  |
| ❖ REGOLE CHIARE .....                                                                      | 5  |
| ❖ PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA TRASPARENZA (TOP LEVEL COMMITMENT) .....                  | 5  |
| RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI .....                                                   | 5  |
| ANONIMATO.....                                                                             | 6  |
| DIFFERENZE TRA WHISTLEBLOWING E LAMENTELA PERSONALE.....                                   | 6  |
| FEEDBACK .....                                                                             | 6  |
| FORMAZIONE.....                                                                            | 6  |
| TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO .....                                                | 7  |
| I SOGGETTI COINVOLTI .....                                                                 | 7  |
| IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....                                                       | 7  |
| LE SEGNALAZIONI ANONIME .....                                                              | 8  |
| I DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI .....                                                     | 8  |
| I CANALI PER LE SEGNALAZIONI.....                                                          | 8  |
| I COMPITI E I POTERI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE.....                                    | 8  |
| LE TUTELE PER IL SEGNALANTE.....                                                           | 9  |
| LE TUTELE PER IL SEGNALATO .....                                                           | 9  |
| SANZIONI E CONSEGUENZE .....                                                               | 10 |
| LE SANZIONI PER I DIPENDENTI / DIRIGENTI .....                                             | 10 |
| LE SANZIONI PER I TERZI .....                                                              | 10 |
| TUTELA DEI DATI PERSONALI .....                                                            | 11 |
| PROCEDURA ATTUATIVA .....                                                                  | 11 |
| COSTITUZIONE DEL COMITATO WB.....                                                          | 11 |
| QUALI ILLECITI O IRREGOLARITA’ SI POSSONO SEGNALARE? .....                                 | 11 |
| A CHI SEGNALARE? CANALI DI SEGNALAZIONE & RISERVATEZZA DELL’IDENTITA’ DEL SEGNALANTE ..... | 12 |





## IL WHISTLEBLOWING

Il Whistleblowing ( da ora in avanti “WB”) è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi, (compresi organi di polizia e autorità pubbliche ) una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all’organizzazione.

I dipendenti, normalmente sono le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio, e pertanto, sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all’organizzazione, prima che possano realizzarsi danni. Lo scopo del WB è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato, prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

La gestione del WB contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell’etica e della legalità all’interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

3

## DEFINIZIONI

### SEGNALANTE

Chi è testimone di un illecito o di un’irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Può essere segnalante chiunque svolga un determinato compito o funzione in o per un ente pubblico o un’organizzazione privata, come ad esempio: i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i terzi quali fornitori ed in generale gli stakeholder.

### SEGNALAZIONE

Comunicazione del segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti o irregolarità, commessi da dipendenti o rappresentanti dell’organizzazione, che possano recare un danno anche solo di immagine all’organizzazione stessa nonché a terzi.

La segnalazione può essere di diversi tipi:

- ⇒ aperta, quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.
- ⇒ Confidenziale, quando il nome del segnalante è conosciuto, ma l’organizzazione tratta la segnalazione in maniera riservata senza rilevare l’identità del segnalante in assenza di un suo esplicito consenso.
- ⇒ Anonima, quando le generalità del segnalante non sono esplicitate nè sono individuabili.

### SEGNALATO

Chiunque sia il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione.

### DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

Soggetto/i o organo dell’organizzazione pubblica o privata avente/i il compito di ricevere, analizzare, verificare (anche con l’eventuale supporto di altre funzioni dell’organizzazione) le segnalazioni.

### CANALI DI COMUNICAZIONE

Canali individuati dalle organizzazioni quali mezzi, interni o esterni all’organizzazione stessa, attraverso cui veicolare le segnalazioni.



## RITORSIONI

Qualsiasi comportamento ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto al segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Tra questi rientrano le eventuali sanzioni disciplinari, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o altre misure aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.

## RICOMPENSA

Qualsiasi forma di vantaggio per il segnalante- che sia un bonus o un altro tipo di benefit – nel caso in cui la segnalazione dovesse trovare riscontri concreti.

## NORMATIVA VIGENTE

### PANORAMA INTERNAZIONALE

|                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Convenzione civile sulla corruzione emanata dal Consiglio d'Europa il 4 novembre 1999, ratificata in Italia con la legge n. 112/2012. | Richiede agli Stati membri l'introduzione di meccanismi di protezione adeguata per i dipendenti che in buona fede denunciano di fatti di corruzione.                                                                                                           |
| Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003, ratificata in Italia con la legge n. 116/2009.              | Richiede agli Stati aderenti di prevedere meccanismi di tutela per le persone che segnalano fatti di corruzione;                                                                                                                                               |
| Recommendation of the Council on Guidelines for managing conflict of interest in the public service dell'OCSE del 28 Maggio 2003.     | Include principi generali per favorire l'adozione da parte degli Stati membri di procedure di WB che prevedano, da un lato, la protezione dei segnalanti da eventuali ritorsioni e, dall'altro regole per impedire eventuali abusi dei meccanismi di denuncia. |

### IN ITALIA

|                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Il D.lgs. 165/2001 o Testo unico sul pubblico impiego e, segnatamente, l'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 | Prevede la tutela del pubblico dipendente che denuncia o riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| D.lgs. 385/1993 o testo Unico Bancario ("TUB"). Così come modificato dal D.lgs. 72/2015                  | Richiede che le banche adottino procedure specifiche per la segnalazione da parte del personale, di atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta; procedure che devono essere disegnate prevedendo canali specifici, autonomi e indipendenti per la segnalazione, nonché meccanismi idonei a garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del segnalato a tutelare adeguatamente il segnalante da ritorsioni (art. 52 bis) |
| D.lgs. 58/1998 o Testo Unico sugli intermediari finanziari ("TUF") così come modificato dal D.lgs./2015  | Prevede che gli intermediari finanziari e le relative capogruppo adottino procedure di segnalazione aventi le stesse caratteristiche di quelle disciplinate dal TUB (art. 8 bis)                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| D.lgs. 231/2001, sulla responsabilità amministrativa da reato degli enti.                                | Prevede comunque obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| D.lgs. 81/2008, testo Unico in materia di sicurezza.                                                     | Prevede, tra gli obblighi dei lavoratori, quello di segnalare tempestivamente al datore di lavoro le anomalie presenti in attrezzature, sostanze, materiali e dispositivi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Legge 179/2017                                                                                           | Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio                                          | Riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |



## AMBITO DI APPLICAZIONE

Le procedure per la gestione del WB ( da ora in avanti anche solo “Procedure”) possono essere adottate sia da enti pubblici che da organizzazioni private.

## PRINCIPI CHIAVE

La procedura adottata da Telecontrol Vigilanza S.r.l. è improntata e richiama i seguenti principi fondamentali:

### ❖ REGOLE CHIARE

La procedura di WB è compresa e correttamente applicata dai destinatari, ed esplicita in modo semplice e chiaro i diversi principi e passaggi rilevanti. In particolare, è chiaro:

- ⇒ chi sono i destinatari;
- ⇒ quali sono gli standard di comportamento, che l’organizzazione si aspetta dal dipendente;
- ⇒ quali tipologie di irregolarità possono essere oggetto di segnalazione;
- ⇒ quali caratteristiche deve avere la segnalazione;
- ⇒ quali sono le azioni che l’organizzazione intraprende a seguito della segnalazione;
- ⇒ quali sono le tutele che vengono garantite al segnalante e al segnalato;
- ⇒ quali sono le conseguenze in caso di abuso o di uso strumentale dello strumento del WB.

### ❖ PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA TRASPARENZA (TOP LEVEL COMMITMENT)

La procedura è espressione di una precisa volontà e di un serio impegno del vertice dell’organizzazione ad essere promotore della cultura della trasparenza e ad ascoltare le segnalazioni dei dipendenti ( cosiddetto Top Level Commitment – da ora in avanti anche solo “TLC”).

La promozione della cultura della trasparenza può essere affidata alle iniziative più varie ma deve puntare a far sì che ogni dipendente:

- ⇒ non si senta obbligato ad effettuare una segnalazione, ma si senta invogliato a farlo del proprio management;
- ⇒ sia consapevole del fatto che le sue segnalazioni verranno prese in considerazione seriamente dall’organizzazione;

Per sviluppare il TLC Telecontrol Vigilanza S.r.l.:

- ⇒ realizza una specifica formazione e/o informazione per ogni livello aziendale;
- ⇒ organizza incontri che coinvolgono lo staff-anche in più gruppi ristretti-al fine di permettere una piena conoscenza a tutti i livelli dell’importanza del WB nell’impresa;
- ⇒ affigge messaggi positivi e incoraggianti nelle bacheche;
- ⇒ utilizza l’intranet aziendale anche con la creazione di un’apposita newsletter e FAQ mirate a spiegare le procedure di segnalazione.

## RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI

La procedura adottata da Telecontrol Vigilanza S.r.l. garantisce che i destinatari della segnalazione trattino con confidenzialità l’identità del segnalante e del segnalato; i nomi di segnalante e segnalato, pertanto, non sono rilevati-senza il loro consenso- a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente- al fine di proteggere tali soggetti da possibili speculazioni e ritorsioni da parte dei colleghi o dei superiori.



## ANONIMATO

Al fine di poter diffondere la cultura del WB ed incoraggiare le segnalazioni Telecontrol Vigilanza S.r.l. prevede la possibilità di effettuare segnalazioni anonime.

È importante ammettere l'anonimato per due motivi:

- ⇒ attualmente gli individui, sono ancora restii ad effettuare segnalazioni: l'anonimato, da questo punto di vista, aiuterebbe la diffusione del WB;
- ⇒ la segnalazione ha precipuamente una segnalazione di allerta, non di denuncia: è l'ente ad essere chiamato ad approfondire, accertare e verificare i fatti segnalati, a prescindere dalla conoscenza dell'identità del segnalante.

Telecontrol Vigilanza S.r.l. ribadisce comunque ai segnalanti anonimi che essi devono essere consci del fatto che:

- ⇒ la loro segnalazione potrebbe comportare per l'azienda maggiori difficoltà di accertamento, potendo essere più complicato per l'ente mantenere i contatti con il segnalante anonimo e chiedere, ove necessario, la sua collaborazione nonchè fornire un feedback sull'andamento della verifica della segnalazione;
- ⇒ non è possibile per l'azienda, in assenza di dati che possano aiutare a determinare l'identità del segnalante, porre in essere tutte le tutele previste per i casi di segnalazioni confidenziali.

## DIFFERENZE TRA WHISTLEBLOWING E LAMENTELA PERSONALE

La procedura attuata chiarisce che la lamentela personale non può formare oggetto di segnalazione. Le segnalazioni, infatti, riguardano tutte quelle situazioni in cui il segnalante agisce a tutela di un interesse non personale, in quanto il fatto segnalato, solitamente, attiene a pericoli o rischi che minacciano l'organizzazione nel suo complesso, altri dipendenti, i terzi, i soci o anche, in via più generale, la collettività. Telecontrol Vigilanza S.r.l. chiarisce quali sono le segnalazioni ritenute rilevanti al fine della successiva verifica, differenziandole dalle lamentele personali, che non formano oggetto del processo di segnalazione.

## FEEDBACK

La procedura prevede che sia sempre fornito un feedback al segnalante in merito alla gestione della segnalazione, in conformità alla Direttiva (UE) 2019/1937, ovvero entro 7 giorni, in quanto l'assenza di riscontro potrebbe scoraggiare le segnalazioni future dei lavoratori.

Tale procedura prevede per il segnalante di poter richiedere un aggiornamento o un riscontro in merito alla propria segnalazione ma anche di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di segnalazione sia proseguito, interrotto, o addirittura aggravato.

Il segnalante sarà informato:

- ⇒ nel momento in cui la sua segnalazione è stata presa in carico oppure nel caso in cui la stessa necessiti di dettagli ulteriori per poter essere scrutinata, ovvero
- ⇒ quando la verifica si è conclusa, ed in ottemperanza alla Direttiva (UE) 2019/1937 entro 3 mesi dal riscontro verrà comunicato l'esito della segnalazione.

## FORMAZIONE

Una adeguata formazione e/o informazione è fondamentale per garantire la migliore conoscenza delle Procedure all'interno dell'organizzazione:



- ALLEGATO 7 AL MOG 231 TELECONTROL VIGILANZA S.R.L. - PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING
- ⇒ per i dipendenti sono sottolineate le modalità con cui effettuare una segnalazione efficace e rappresentate le tutele e garanzie esistenti in caso di segnalazione ed i mezzi di comunicazione da utilizzare;
  - ⇒ per i dirigenti e i soggetti individuati dall'organizzazione come destinatari delle segnalazioni è prevista anche una formazione su come gestire le stesse.

## TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

Sono previsti meccanismi di tutela sia nei confronti del segnalante, sia nei confronti del segnalato, a titolo indicativo e non esaustivo, se ne riportano alcuni, considerando comunque che l'Organizzazione attuerà quanto previsto dalla L. 179/2017 e dalla Direttiva (UE) 2019/1937:

- ⇒ sia garantita la riservatezza dei dati personali dei soggetti coinvolti, salve espresse previsioni di legge;
- ⇒ il segnalante venga protetto da qualsiasi azione discriminatoria e ritorsiva, quali ad esempio il demansionamento, il mobbing, il licenziamento;
- ⇒ il segnalato sia protetto dalle mere delazioni da parte dei colleghi, volte solo a danneggiare la sua reputazione;
- ⇒ siano evitate situazioni il cui segnalante abusi della procedura per ottenere vantaggi personali;
- ⇒ nessun provvedimento disciplinare si possa basare esclusivamente sulla segnalazione.

7

## I SOGGETTI COINVOLTI

Telecontrol vigilanza S.r.l. ha identificato quali potenziali segnalanti:

- ⇒ il personale dell'organizzazione, categoria in cui sono ricompresi tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non, i dirigenti, gli stagisti;
- ⇒ gli amministratori ed i membri degli organi sociali;
- ⇒ terze parti non dipendenti, categoria in cui sono ricompresi collaboratori, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, soggetti che agiscono per conto dell'organizzazione, quali intermediari ed agenti, terzi fornitori di prodotti o servizi.

## IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante è chiamato a fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti procedure alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, sebbene non sia indispensabile che il segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato.

A tal fine, la segnalazione deve contenere:

- ⇒ le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- ⇒ una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- ⇒ se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- ⇒ se conosciute, le generalità o altri elementi che consentono identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati ( ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- ⇒ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ⇒ eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ⇒ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.





## LE SEGNALAZIONI ANONIME

Per le segnalazioni anonime è stato previsto il mezzo di comunicazione postale, nel caso in cui il segnalante non volesse rilevare la propria identità.

Occorre tuttavia precisare che la segnalazione anonima può comunque determinare in capo al segnalante il rischio di eventuali ritorsioni da parte del segnalato, senza, d'altra parte, permettere all'organizzazione di apprestare gli appositi strumenti di tutela previsti in caso di segnalazione confidenziale.

Saranno pertanto prese in carico e valutate solamente le segnalazioni:

- ⇒ Recapitate tramite le modalità previste dalla procedura interna di WB;
- ⇒ Adeguatamente circostanziate in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc.)

8

Telecontrol Vigilanza S.r.l. valuterà nel corso dell'attuazione della procedura se creare un canale di comunicazione tra il segnalante e il destinatario della segnalazione con l'utilizzo di tecnologia informatica.

## I DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

La procedura interna specifica a quale soggetto/organo vanno indirizzate le segnalazioni.

Telecontrol Vigilanza S.r.l. potrà individuarli in:

- ⇒ responsabile della funzione compliance;
- ⇒ responsabile della funzione di internal audit;
- ⇒ un comitato rappresentato da soggetti appartenenti a varie funzioni (ad esempio legale, internal audit, o compliance, finanziario);
- ⇒ un soggetto specifico dedicato;
- ⇒ il datore di lavoro;
- ⇒ enti o soggetti esterni dotati di comprovata professionalità che si occupino di gestire la prima fase di ricezione delle segnalazioni in condivisione con l'organizzazione.
- ⇒ Soggetti alternativi (destinatari di garanzia)

## I CANALI PER LE SEGNALAZIONI

Saranno utilizzati:

- ⇒ Indirizzi di posta elettronica dedicati alle segnalazioni;
- ⇒ Indirizzi dedicati per comunicazioni scritte e/o anonime;

La procedura interna prevederà inoltre l'attivazione di una linea HELPLINE per consentire ai dipendenti di chiedere chiarimenti in merito alle regole stabilite dall'organizzazione su come effettuare la segnalazione e quali canali utilizzare.

## I COMPITI E I POTERI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE

L'organo soggetto alla ricezione e gestione delle segnalazioni eseguirà un primo screening di ammissibilità della segnalazione, per distinguere la segnalazione da una mera lamentela.

Dovrà essere valutato:

- ⇒ Se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione dell'organizzazione un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi, e non una mera lamentela;



## ALLEGATO 7 AL MOG 231 TELECONTROL VIGILANZA S.R.L. - PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

- ⇒ quanto è grave e urgente il rischio per l'organizzazione e/o per i terzi;
- ⇒ se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dall'organizzazione, o addirittura dall'Autorità competente;
- ⇒ se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

Valutata la segnalazione se si configura una semplice lamentela personale o verificato che il fatto riportato è già stato riscontrato dall'organizzazione o dall'Autorità competente, si procederà all'archiviazione della segnalazione, informandone il segnalante.

Allo stesso modo, il segnalante potrà essere contattato – se noto – qualora la segnalazione sia eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine.

Il destinatario poi procederà all'archiviazione della segnalazione, informandone il segnalante, nel caso non saranno forniti elementi ulteriori o se quelli forniti fossero insufficienti.

All'organismo destinatario delle segnalazioni è dato il potere di ricorrere alla collaborazione con altre funzioni aziendali.

9

### LE TUTELE PER IL SEGNALENTE

La prima forma di tutela adottata è quella di garantire la riservatezza del segnalante, ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere che venga esclusa.

A tal proposito è prevista:

- ⇒ Una corretta informazione, formazione degli organi deputati a ricevere segnalazioni affinché gestiscano in modo riservato le informazioni;
- ⇒ È garantita l'impossibilità di accesso alla segnalazione e all'identità stessa del segnalante da parte del segnalato e di terzi che non siano stati identificati dall'organizzazione quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

Telecontrol Vigilanza S.r.l. non consente né tollera, alcuna forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione e che tali comportamenti sono passibili di pesanti sanzioni disciplinari.

Tali misure di tutela valgono, chiaramente, solo per coloro che segnalino in buona fede, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base alle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o un'irregolarità.

### LE TUTELE PER IL SEGNALENTO

Il segnalante potrebbe abusare dello strumento della segnalazione, come nel caso di:

- ⇒ riportare falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il segnalato;
- ⇒ Il segnalante ha partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e attraverso la segnalazione cerchi di assicurarsi una sorta di "immunità" dalle future azioni disciplinari che l'organizzazione, quali ad esempio, bonus o promozioni.

Pertanto:

- ⇒ Le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali;



## ALLEGATO 7 AL MOG 231 TELECONTROL VIGILANZA S.R.L. - PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

- ⇒ La segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- ⇒ Telecontrol Vigilanza S.r.l. si impegna a tutelare il segnalante solo rispetto a possibili condotte ritorsive o discriminatorie poste in essere in ragione della segnalazione, e che sono possibili eventuali sanzioni disciplinari a cui il segnalante potrebbe essere sottoposto per comportamenti passati;
- ⇒ Impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di WB sono possibili di sanzioni disciplinari.

Telecontrol Vigilanza S.r.l. non sanzionerà disciplinarmente il soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

10

## SANZIONI E CONSEGUENZE

### LE SANZIONI PER I DIPENDENTI / DIRIGENTI

Sono applicate a tutti i soggetti che agiscono in violazione di tale procedura. Le sanzioni previste sono:

- ⇒ Nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'organo destinatario della segnalazione;
- ⇒ In caso di comportamenti abusivi del segnalante;
- ⇒ In caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori – dirigenti e subordinati – nei confronti del segnalante;
- ⇒ Nel caso in cui l'organismo preposto a ricevere la segnalazione non verifichi quanto riportato dal segnalante;
- ⇒ In caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni

Le sanzioni verranno applicate sulla base dello Statuto dei Lavoratori ( legge n. 300/1970) e dei singoli Contratti Collettivi Nazionali, differenziando tra soggetti dirigenti e dipendenti.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo potrebbero essere previsti:

- ⇒ Il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;
- ⇒ Il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

Resta fermo il diritto per Telecontrol Vigilanza S.r.l. di adire le autorità competenti – civili e penali – nel caso in cui rilevi che il fatto illecito sollevato dal segnalante presenti tutte le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile.

### LE SANZIONI PER I TERZI

Chiamati al rispetto delle procedure sono anche tutti quei soggetti che operano all'interno, o per conto dell'organizzazione, come ad esempio collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati, procuratori e agenti ma anche tutti i partner e fornitori.



Saranno applicate specifiche clausole nei contratti e/o nelle lettere di incarico, con cui vengono regolati i rapporti con i terzi, che sanciscano il rispetto delle procedure stesse e indichino le sanzioni applicabili in caso di violazione, quali a titolo meramente esemplificativo:

- ⇒ La diffida al puntuale rispetto delle Procedure;
- ⇒ l'applicazione di una penale, anche in caso di mancato rispetto della diffida, prevista in misura percentuale rispetto al compenso pattuito;
- ⇒ la risoluzione immediata del contratto.

## TUTELA DEI DATI PERSONALI

Telecontrol Vigilanza S.r.l. per la tutela dei dati personali si attiene al Regolamento UE 2016/679 al D.lgs. 196/2003 novellato al D.lgs. 101/2018 ed alle linee guida dell'European Data Protection Supervisor – EDPS in materia di WB.

11

Nello specifico Telecontrol Vigilanza S.r.l. prevede:

- ⇒ canali definiti sia per le segnalazioni interne, sia per le segnalazioni esterne e regole precise che definiscono chiaramente l'obiettivo della segnalazione;
- ⇒ garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute e protegge l'identità non solo del segnalante, ma anche di tutte le altre persone coinvolte;
- ⇒ applica i principi di "pertinenza" e "necessità": solo i dati personali che risultino rilevanti, pertinenti e necessari per quel caso specifico, possono essere oggetto di trattamento;
- ⇒ garantisce i diritti degli interessati. In particolare ogni soggetto: ha il diritto di sapere quali siano i dati personali trattati e per quali scopi; il diritto di accedere ai propri dati personali e sapere per quale ragione vengano utilizzati; il diritto di modificare o rettificare i dati nel caso risultino errati;
- ⇒ assicura che la richiesta di accesso alle informazioni contenute nella segnalazione non implichi assolutamente anche l'accesso ai dati personali del segnalante o degli altri soggetti coinvolti;

Sulla base delle indicazioni fornite dall'Autorità Garante italiana, e contenute nel documento WEB N. 9215763 del 4 dicembre 2019, Telecontrol Vigilanza S.r.l., qualora le esigenze istruttorie richiedano che altri uffici, all'interno dell'organizzazione, debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione o della documentazione ad essa allegata, dispone che non venga rilevata l'identità del segnalante, provvedendo a far espungere i dati identificativi del segnalante e ogni altro elemento che possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione dello stesso. I soggetti che trattano i dati sono autorizzati a riguardo ai sensi dell'art. 4 del Regolamento e 2-quaterdecies del Codice.

Per quanto riguarda le segnalazioni pervenute mediante canali diversi da strumentazione informatica eventualmente implementata, queste saranno protocollate in apposito registro riservato.

## PROCEDURA ATTUATIVA

### COSTITUZIONE DEL COMITATO WB

Telecontrol Vigilanza S.r.l. comunica che è stato costituito un Comitato WB responsabile della gestione delle segnalazioni.

### QUALI ILLECITI O IRREGOLARITA' SI POSSONO SEGNALARE?

Con il termine "illeciti" si intende la commissione – o possibile commissione – di un reato per cui è applicabile la responsabilità degli enti ai sensi del D.lgs. 231/01. Tali reati sono elencati nel medesimo D.lgs. 231/01 e l'elenco è anche disponibile presso l'ufficio Compliance di Telecontrol Vigilanza S.r.l.



Con il termine “irregolarità” si intende qualsiasi violazione delle regole previste dal Codice Etico di Telecontrol Vigilanza S.r.l. e/o dal Modello di Organizzazione adottato, nonché le violazioni delle procedure e dei regolamenti adottati da Telecontrol Vigilanza S.r.l. (Codice Etico, MOG 231, Regolamenti aziendali ecc. possono essere visionati previa richiesta all’Ufficio Compliance di Telecontrol Vigilanza S.r.l.)

I soggetti segnalanti, nel caso di dubbio, possono comunque segnalare il comportamento che considerano non corretto. Il Comitato WB effettuerà le opportune valutazioni per comprendere se la segnalazione sia o meno rilevante.

Come precedentemente indicato non saranno ritenute rilevanti le segnalazioni generiche, le mere “voci” o i “sentito dire” né le lamentele e le rivendicazioni personali.

## A CHI SEGNALARE? CANALI DI SEGNALAZIONE & RISERVATEZZA DELL’IDENTITA’ DEL SEGNALANTE

Al fine di perseguire l’obiettivo dichiarato nel presente documento, Telecontrol Vigilanza S.r.l. ha istituito i seguenti canali di segnalazione che possono essere alternativamente utilizzati dai segnalanti:

- ❖ Email indirizzata al “Comitato WB” al seguente indirizzo di posta elettronica:  
[comitatowb@telecontrolspa.it](mailto:comitatowb@telecontrolspa.it)
- ❖ Posta ordinaria o raccomandata indirizzata al “Comitato WB” al seguente indirizzo:  
**COMITATO WHISTLEBLOWING**  
TELECONTROL VIGILANZA S.R.L.  
CORSO FRANCIA, 223  
10098 RIVOLI (TO)

Tutte le segnalazioni, ad eccezione di quelle chiaramente anonime, dovranno essere corredate di una copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del segnalante.

Il Comitato potrà inoltre, inviare al segnalante una richiesta di compilazione di adeguata modulistica, per una puntuale e corretta gestione della segnalazione.

Il Comitato WB fornirà un riscontro al segnalante sull’esito della segnalazione nei tempi e modalità previste dalla normativa cogente.

Non verranno comunicati gli eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti del segnalato.

I dati personali del segnalante e del segnalato saranno trattati in conformità con la normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali e con l’informativa privacy che segue.



## **Segnalazione di illecito – Whistleblower. INFORMAZIONI AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI SOGGETTI CHE SEGNALANO ILLECITI ( ART. 54-BIS D.LGS. N. 165/2001)**

**IL TITOLARE DEL TRATTAMENTO** è Telecontrol Vigilanza S.r.l. – P.iva 02058850013 – con Sede Legale in C.so Francia, 223 – 10098 Rivoli (TO) – Tel. +39 011 95 99 345 – Mail: [privacy@telecontrolspa.it](mailto:privacy@telecontrolspa.it)

### **BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO**

I dati personali sono trattati dal **“Comitato WB” di Telecontrol Vigilanza S.r.l.** per l'esecuzione dei propri compiti, con particolare riferimento all'accertamento di eventuali illeciti denunciati nell'interesse dell'integrità dell'organizzazione, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001.

### **TIPI DI DATI TRATTATI E FINALITÀ DEL TRATTAMENTO**

I dati forniti dal segnalante al fine di rappresentare le presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con Telecontrol Vigilanza S.r.l. commesse dai soggetti che a vario titolo interagiscono con la medesima, vengono trattati allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti indicati nella procedura Whistleblower di Telecontrol Vigilanza S.r.l.

### **DESTINATARI DEI DATI**

Sono destinatari dei dati raccolti a seguito della segnalazione, se del caso, l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e l'ANAC. I dati personali raccolti sono altresì trattati dal personale di Telecontrol vigilanza S.r.l., che agisce sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine a finalità e modalità del trattamento medesimo.

### **DIRITTI DEGLI INTERESSATI**

Gli interessati hanno il diritto di ottenere da Telecontrol Vigilanza S.r.l., nei casi previsti, l'accesso ai propri dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda o di opporsi al trattamento (artt. 15 e ss. del Regolamento). L'apposita istanza al **“Comitato Wb”** è presentata contattando il medesimo **presso Telecontrol Vigilanza S.r.l. – Corso Francia, 223 – 10098 Rivoli (TO)**.

### **RECLAMO ALL'AUTORITA' DI CONTROLLO**

Gli interessati hanno il diritto di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali P.zza Venezia, 11 – 00187 – Roma